

BAB I

PENDAHULUAN

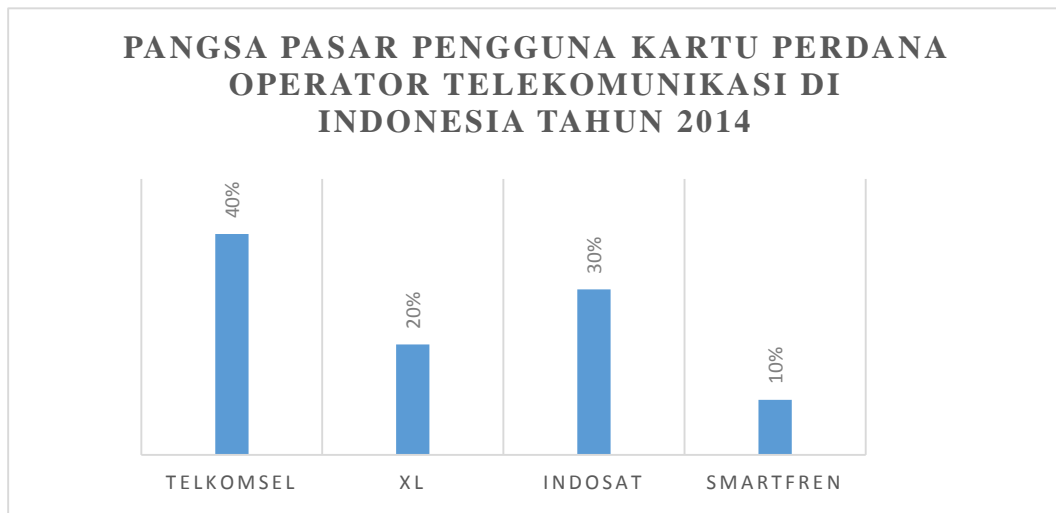
1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Persaingan yang semakin ketat di industri telekomunikasi, PT. Sakalaguna Semesta menuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan

tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.



Sumber : PT. Sakalaguna Semesta (2015)

Grafik 1.1

Grafik *Market Share* Kartu Perdana di Indonesia

Dilihat dari data di atas yang diperoleh pengguna layanan telekomunikasi masih dipegang oleh Telkomsel dengan *market share* 43% dan Indosat berada di tingkat ketiga dengan *market share* 20%. Ini membuktikan kartu perdana tidak berkembang dikarenakan tidak adanya variasi-variasi layanan kartu perdana yang di berikan pada konsumen. Maka mempertahankan dan bahkan menumbuhkan permintaan baru tentu bukan perkara mudah bagi para pelaku bisnis. Konsep penjualan berkeyakinan bahwa para konsumen dan perusahaan bisnis, jika dibiarkan, tidak akan secara teratur membeli cukup banyak produk yang ditawarkan. Selain itu, pekerjaan pemasaran bukan bagaimana menemukan konsumen yang tepat untuk sebuah produk tapi bagaimana menemukan produk yang tepat untuk konsumen. permintaan baru.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu perusahaan yang baik. Suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Kinerja karyawan juga akan memengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang telekomunikasi terbesar kedua di Indonesia. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan mendistribusikan produk-produk yang dihasilkan oleh indosat seperti pulsa, voucher dan kartu perdana (*stater park*) untuk sampai ke konsumen dengan penjualan produknya melalui *canvasser-canvasser* yang langsung mendatangi kios-

kios yang tersebar di berbagai daerah, kegiatan operasional perusahaannya, khususnya yang tersebar di daerah-daerah garut. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai penjualan kartu perdana adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penjualan Kartu Perdana di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut Periode 2012-2014

Tahun	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Nilai Rata-Rata (%)	Target (%)
2012	336.000	254.302	76	100
2013	336.000	296.517	88	100
2014	336.000	263.178	78	100
Nilai Rata-Rata = Realisasi : Target x 100%				

Sumber : Data diolah untuk penelitian

Penjualan kartu perdana di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut dalam tiga tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari nilai rata-rata pada tahun 2012 kinerja karyawan masih kurang yaitu sebesar 76% sedangkan pada tahun 2013 nilai rata-rata kinerja karyawan membaik menjadi 88% dan pada tahun 2014 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 78%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut masih belum sesuai dengan yang diharapkan. PT. Sakalaguna Semesta mengharapkan setiap karyawannya mendapatkan nilai rata-rata sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan

yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas	10	5	12	3	1	30	113	75	100
2	Kuantitas	9	6	11	2	2	30	108	72	100
3	Tanggung Jawab	17	6	5	1	1	30	127	84	100
4	Kerjasama	11	5	10	1	3	30	110	73	100
5	Inisiatif	8	7	13	2	-	30	111	74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, kerjasama dan inisiatif masih ada yang tidak maksimal. Perusahaan mengharapkan setiap

karyawannya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian mengenai permasalahan kinerja karyawan yaitu :

1. Berdasarkan dimensi kualitas kerja dengan indikator mengenai keberhasilan. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas kerja dengan indikator mengenai kecepatan. Masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Berdasarkan dimensi kerjasama dengan indikator mengenai kekompakan. Masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
4. Berdasarkan dimensi inisiatif dengan indikator mengenai kemampuan. Masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun hasil rekapitulasi absen yang diperoleh dari bagian kepegawaian mengenai kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor
Utama Indosat) Garut

Bulan	Keterangan			Jumlah pegawai absen	Jumlah pegawai	Presentase ketidakhadiran pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpha			
Januari	-	2	-	3	43	3,20 %
Februari	1	1	-	2	43	2,25 %
Maret	2	-	1	3	43	3,20 %
April	2	2	-	4	43	5,54 %
Mei	2	3	-	5	43	7,60 %
Juni	4	1	1	6	43	9,02 %

Sumber : Data diolah untuk penelitian

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Sakalaguna Semesta mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya naik 2-5%. Tingginya ketidakhadiran pegawai ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun.

Tidak hanya terlihat dari data absensi karyawan yang menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan tetapi jumlah pencapaian produksi pun dapat menjadi faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2013:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:133) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi

yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja dan faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut sebanyak 30 orang dan pengukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	4,0
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang Harmonis	
Kompensasi	Gaji	4,9
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	3,7
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	
Insentif	Insentif Material	4,0
	Insentif Non-material	
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	3,7
	Kebutuhan keamanan	
	Kebutuhan social	
	Kebutuhan penghargaan	
	Kebutuhan aktualisasi diri	
Komunikasi	Komunikator	4,1
	Pesan	
	Media	
	Penerima	
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,0
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	

(Dilanjutkan)

(Tabel lanjutan 1.4)

	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	
Prestasi Kerja	Kejujuran	4,0
	Kedisiplinan	
	Kreativitas	
	Kerja Sama	
	Kepemimpinan	
	Kepribadian	
	Kecakapan	
	Tanggung Jawab	
	Instruktur	
	Peserta	
Pelatihan	Materi	4,2
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	

Sumber : Hasil olah data kesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan pemimpin di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut memiliki cara/gaya/tipe yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin bawahannya serta motivasi yang masih rendah seperti karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin karyawan. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah

bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana perusahaan akan dibawa.

Kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan di PT.
Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Tipe Direktif	6	8	11	3	2	30	102	67	100
2	Tipe Suportif	13	10	5	1	1	30	123	82	100
3	Tipe Partisipatif	7	5	10	4	4	30	97	65	100
4	Tipe Beorientasi Prestasi	11	14	4	1	-	30	125	83	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju karyawan dengan gaya kepemimpinan tipe direktif dan tipe partisipatif. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut mengenai gaya kepemimpinan yaitu :

1. Berdasarkan dimensi tipe direktif dengan indikator mengenai pimpinan yang meminta bawahan untuk menaati prosedur dan peraturan. Pemimpin tidak menegur apabila karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Berdasarkan dimensi tipe partisipatif dengan indikator pimpinan yang melakukan konsultasi dengan bawahan dalam rangka mengambil suatu keputusan. Pemimpin kurang berkonsultasi dengan anggota kelompok dan tidak menggunakan saran-saran dan ide karyawan sebelum mengambil suatu keputusan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja di PT. Sakalaguna
Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kebutuhan Fisiologis	5	7	14	3	1	30	102	68	100
2	Kebutuhan keamanan	4	9	13	2	2	30	101	67	100
3	Kebutuhan Sosial	13	8	7	1	1	30	121	81	100
4	Kebutuhan penghargaan	10	12	6	2	-	30	120	80	100
5	Kebutuhan aktualisasi diri	6	5	17	1	1	30	104	69	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju karyawan dalam hal fisiologis, keamanan dan aktualisasi diri. Hal ini menjadikan hasil pekerjaan yang kurang maksimal dan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Motivasi karyawan juga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut mengenai motivasi kerja yaitu :

1. Berdasarkan dimensi kebutuhan fisiologis dengan indikator mengenai gaji. Besarnya gaji yang diperoleh karyawan belum mencukupi kebutuhan sehari-harinya.

2. Berdasarkan dimensi kebutuhan keamanan dengan indikator mengenai sarana dan prasarana. Karyawan belum merasa aman dalam menggunakan fasilitas perusahaan dalam bekerja.
3. Berdasarkan dimensi kebutuhan aktualiasasi diri dengan indikator mengenai keterampilan dan kemampuan. Karyawan belum menunjukkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

Tujuan suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum atau pencapaian organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai apabila adanya motivasi kerja karyawan yang baik serta adanya dukungan pemimpin yang kebijakannya mendukung para karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Penulis mengambil judul gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah karena gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga sangat penting dalam menentukan tujuan instansi tersebut dapat tercapai atau tidak. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku

seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang berkaitan dengan PT. Sakalaguna Semesta, adalah :

1. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai.
2. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan.
4. Kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Pemimpin tidak menegur apabila karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku.
6. Pemimpin kurang berkonsultasi dengan anggota kelompok/bawahan.

7. Besarnya gaji yang diperoleh karyawan belum mencukupi kebutuhan sehari-harinya.
8. Karyawan belum merasa aman dalam menggunakan fasilitas perusahaan.
9. Karyawan belum menunjukkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Gaya kepemimpinan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.

2. Motivasi kerja di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.
3. Kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut.
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

b. Bagi PT. Sakalaguna Semesta (Distributor Utama Indosat) Garut

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.